



Pengaruh Kualitas *Human Resource Information System* Terhadap *Employ Experience* dan *Employ Engagement* Pada Era Digital

Farid Wahyudi^{1*}, Priska Choirina², Urnika Mudhifatul Jannah³, Anisa Hudi Widaningrum⁴, Marta Eriska⁵

^{1,2,3,4} Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Raden Rahmat

⁵ Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima : **14 Mei 2026**

Direvisi : **19 Mei 2026**

Diterbitkan : **01 Juni 2026**

Kata Kunci:

Human Resources Informtion System,

Employee Experience,

Employee Engagement,

SEM-AMOS,

Era Digital.

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital mendorong organisasi untuk mengimplementasikan *Human Resource Information System* (HRIS) dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas *Human Resource Information System* terhadap *employee experience* dan *employee engagement* pada era digital. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan yang menggunakan HRIS dalam aktivitas kerja sehari-hari. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee experience* dan *employee engagement*. Selain itu, *employee experience* juga berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* serta memediasi hubungan antara kualitas HRIS dan *employee engagement*. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas HRIS mampu menciptakan pengalaman kerja digital yang positif dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Keywords:

Human Resources Informtion System,

Employee Experience,

Employee Engagement,

SEM-AMOS,

Digital Era.

ABSTRACT

The development of digital technology has encouraged organizations to implement Human Resource Information Systems (HRIS) to improve the effectiveness of human resource management. This study aims to analyze the influence of Human Resource Information System quality on employee experience and employee engagement in the digital era. The research employed a quantitative approach using a survey method involving employees who use HRIS in their daily work activities. The data analysis technique utilized Structural Equation Modeling (SEM) based on AMOS. The results indicate that HRIS quality has a positive and significant effect on employee experience and employee engagement. Furthermore, employee experience also has a significant effect on employee engagement and mediates the relationship between HRIS quality and employee engagement. This study implies that improving HRIS quality can create a positive digital work experience and enhance employee engagement within the organization.

Penulis Korespondensi:

Marta Eriska,

Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti

Email: marta.eriska@trisaktimultimedia.ac.id

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi pada era digital telah membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi. Organisasi modern dituntut untuk mampu beradaptasi dengan transformasi digital guna meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas layanan internal perusahaan. Salah satu bentuk implementasi transformasi digital dalam bidang sumber daya manusia adalah penggunaan *Human Resource Information System* (HRIS). HRIS merupakan sistem berbasis teknologi informasi yang digunakan untuk mengelola data, proses, dan aktivitas sumber daya manusia secara terintegrasi, mulai dari rekrutmen, penggajian, absensi, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier karyawan [1], [2].

Penerapan HRIS memberikan banyak manfaat bagi organisasi, seperti peningkatan akurasi data, percepatan proses administrasi, pengurangan kesalahan manual, serta kemudahan dalam pengambilan keputusan strategis terkait sumber daya manusia [3]. Dalam perkembangannya, HRIS tidak lagi hanya dipandang sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai sistem strategis yang dapat meningkatkan kualitas hubungan antara organisasi dan karyawan melalui layanan digital yang lebih cepat, transparan, dan responsif [18]. Implementasi HRIS yang efektif dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih baik bagi karyawan karena sistem mampu memberikan kemudahan akses informasi, fleksibilitas layanan, serta efisiensi proses kerja [19].

Keberhasilan implementasi HRIS sangat dipengaruhi oleh kualitas sistem yang digunakan. Model keberhasilan sistem informasi yang dikembangkan oleh DeLone dan McLean menjelaskan bahwa kualitas sistem informasi dapat diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu *system quality*, *information quality*, dan *service quality* [4]. *System quality* berkaitan dengan kemudahan penggunaan, kecepatan akses, keandalan sistem, dan fleksibilitas teknologi. *Information quality* mencerminkan tingkat akurasi, relevansi, kelengkapan, dan ketepatan waktu informasi yang dihasilkan sistem. Sementara itu, *service quality* berkaitan dengan kualitas layanan dan dukungan teknis yang diberikan kepada pengguna sistem [5], [10]. Semakin tinggi kualitas HRIS yang diterapkan organisasi, maka semakin besar pula tingkat penerimaan dan kepuasan pengguna terhadap sistem tersebut [20].

Dalam konteks organisasi digital, kualitas HRIS memiliki peran penting dalam membentuk *employee experience*. *Employee experience* merupakan persepsi dan penilaian karyawan terhadap keseluruhan pengalaman interaksi mereka dengan organisasi selama siklus kerja berlangsung [6]. Pengalaman tersebut mencakup interaksi dengan teknologi, budaya organisasi, lingkungan kerja, hingga proses komunikasi internal perusahaan. Organisasi yang mampu memberikan pengalaman kerja positif akan meningkatkan kenyamanan, kepuasan, serta hubungan emosional karyawan terhadap perusahaan [7]. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja positif cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap organisasi [14].

Selain memengaruhi pengalaman kerja karyawan, kualitas HRIS juga berpotensi meningkatkan *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan tingkat keterikatan emosional, antusiasme, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi [8]. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi akan menunjukkan semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan aktif dalam mendukung tujuan organisasi. Menurut Schaufeli dan Bakker, *employee engagement* terdiri atas tiga dimensi utama yaitu vigor, dedication, dan absorption [9]. Tingginya tingkat *employee engagement* akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis di era digital [15].

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi dan kepuasan pengguna sistem [18], [19]. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa pengalaman kerja digital yang baik mampu meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam organisasi [6], [7]. Namun demikian, penelitian yang mengintegrasikan hubungan antara kualitas HRIS, *employee experience*, dan *employee engagement* secara simultan masih relatif terbatas, khususnya pada konteks organisasi digital di Indonesia. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya berfokus pada pengaruh HRIS terhadap efektivitas organisasi atau kepuasan pengguna tanpa mengkaji peran mediasi *employee experience* dalam meningkatkan *employee engagement* [20].

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kualitas *Human Resource Information System* terhadap *employee experience* dan *employee engagement* pada era digital

menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis AMOS [11], [12]. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian sistem informasi sumber daya manusia serta memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas layanan HRIS untuk menciptakan pengalaman kerja digital yang positif dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada bagaimana pengaruh kualitas *Human Resource Information System* terhadap *employee experience* dan *employee engagement* pada era digital. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis apakah *employee experience* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* serta apakah *employee experience* mampu memediasi hubungan antara kualitas HRIS dan *employee engagement* dalam organisasi berbasis digital.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis statistik. Penelitian ini menggunakan desain *explanatory research* yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab akibat antara kualitas HRIS, *employee experience*, dan *employee engagement*.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan dosen yang menggunakan *Human Resource Information System* (HRIS) di Universitas Islam Raden Rahmat Malang dalam aktivitas kerja sehari-hari dengan jumlah sebanyak 200 responden yang terdiri dari tenaga kependidikan dan dosen aktif pengguna sistem HRIS. Penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling karena seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian, sehingga teknik pengambilan data yang digunakan adalah teknik sensus (*census method*) [11]. Penggunaan teknik sensus dilakukan karena jumlah populasi masih dapat dijangkau secara keseluruhan sehingga hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan kondisi sebenarnya secara lebih akurat dan komprehensif. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi karyawan dan dosen aktif di Universitas Islam Raden Rahmat Malang, menggunakan HRIS minimal selama 6 bulan, serta terlibat dalam aktivitas kerja berbasis digital di lingkungan universitas.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner (questionnaire) yang disebarkan secara langsung maupun melalui media digital kepada seluruh responden penelitian. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer terkait persepsi responden mengenai kualitas *Human Resource Information System* (HRIS), *employee experience*, dan *employee engagement* pada lingkungan kerja digital. Penyusunan instrumen penelitian dilakukan berdasarkan indikator variabel yang telah dikembangkan dari teori dan penelitian terdahulu sehingga mampu mengukur setiap konstruk penelitian secara objektif dan terstruktur.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Skala Likert dipilih karena mampu memberikan kemudahan bagi responden dalam memberikan jawaban serta mempermudah proses analisis data kuantitatif menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis AMOS. Adapun kategori penilaian dalam skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Skor 1 kategori sangat tidak setuju, Skor 2 kategori tidak setuju, skor 3 kategori netral, skor 4 kategori setuju, skor 5 kategori sangat setuju.

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari tiga bagian utama, yaitu pernyataan mengenai kualitas HRIS, *employee experience*, dan *employee engagement*. Variabel kualitas HRIS diukur melalui indikator kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan. Variabel *employee experience* diukur melalui pengalaman penggunaan sistem, kenyamanan kerja digital, dan kepuasan penggunaan teknologi. Sementara itu, variabel *employee engagement* diukur melalui dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan layak

digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, data hasil kuesioner diolah dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis AMOS untuk menguji hubungan antar variabel penelitian.

2.4 Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kualitas *Human Resource Information System* (HRIS) yang diberi simbol (X). Variabel ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kualitas sistem HRIS mampu memberikan layanan dan dukungan yang efektif kepada pengguna dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pengukuran kualitas HRIS mengacu pada beberapa indikator utama yang terdiri dari kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, kemudahan penggunaan, dan keandalan sistem. Kualitas sistem berkaitan dengan kemampuan sistem dalam menjalankan fungsi secara optimal dan stabil, sedangkan kualitas informasi berkaitan dengan tingkat akurasi, relevansi, dan ketepatan informasi yang dihasilkan. Kualitas layanan mengacu pada dukungan teknis dan pelayanan sistem yang diberikan kepada pengguna, sementara kemudahan penggunaan dan keandalan sistem menunjukkan sejauh mana sistem mudah dioperasikan serta mampu bekerja secara konsisten tanpa mengalami gangguan.

Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *employee experience* yang diberi simbol (Z). Variabel ini menggambarkan persepsi dan pengalaman karyawan selama berinteraksi dengan sistem dan lingkungan kerja digital dalam organisasi. *Employee experience* diukur melalui beberapa indikator yaitu kepuasan penggunaan sistem, kenyamanan kerja digital, kemudahan interaksi, dan pengalaman kerja positif. Kepuasan penggunaan sistem menunjukkan tingkat kepuasan karyawan dalam menggunakan HRIS, sedangkan kenyamanan kerja digital menggambarkan tingkat kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan berbasis teknologi. Kemudahan interaksi berkaitan dengan kemudahan komunikasi dan penggunaan sistem dalam aktivitas kerja, sementara pengalaman kerja positif menunjukkan persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerja digital yang didukung oleh HRIS.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *employee engagement* yang diberi simbol (Y). Variabel ini digunakan untuk mengukur tingkat keterikatan emosional, antusiasme, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pengukuran *employee engagement* mengacu pada tiga dimensi utama yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* menggambarkan semangat dan energi karyawan dalam bekerja, *dedication* menunjukkan tingkat dedikasi dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan, sedangkan *absorption* menggambarkan tingkat konsentrasi dan keterlibatan penuh karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari.

2.5 Teknik Analisis Data

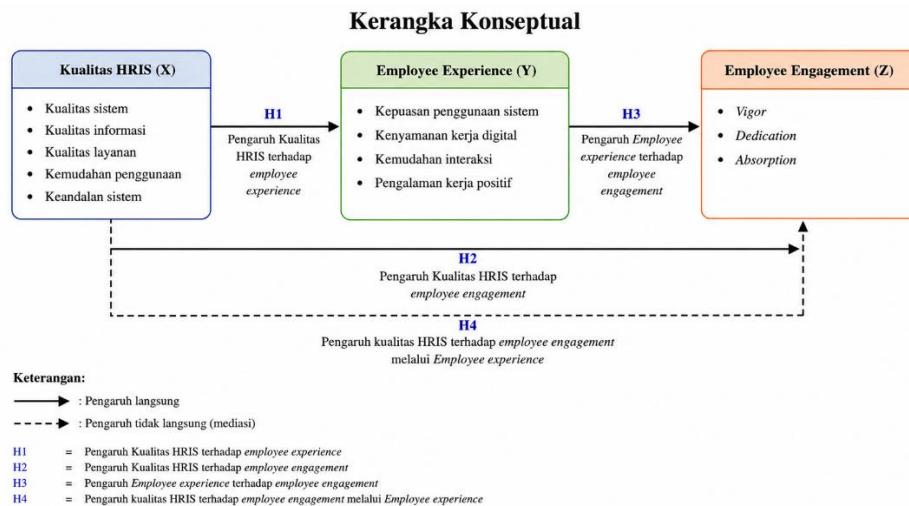
Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis AMOS. Metode SEM dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan serta menguji model struktural dan model pengukuran dalam satu analisis terpadu [11]. Penggunaan SEM berbasis AMOS dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas *Human Resource Information System* terhadap *employee experience* dan *employee engagement*, termasuk menguji peran mediasi *employee experience*.

Tahapan analisis data diawali dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kemampuan setiap indikator dalam mengukur variabel penelitian secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* pada setiap indikator, dimana indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* $\geq 0,50$. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian menggunakan nilai *Construct Reliability* (CR) dan *Average Variance Extracted* (AVE). Variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai $CR \geq 0,70$ dan $AVE \geq 0,50$.

Tahap berikutnya adalah *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang digunakan untuk menguji kesesuaian indikator terhadap konstruk variabel laten yang diteliti. CFA dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel penelitian secara signifikan. Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan pengujian *Goodness of Fit Model* untuk mengetahui tingkat kesesuaian model penelitian dengan data empiris. Pengujian *goodness of fit* dilakukan menggunakan beberapa kriteria seperti *Chi-Square*, *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), *Goodness of Fit Index* (GFI), *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI), *Comparative Fit Index* (CFI), dan *Tucker Lewis Index* (TLI).

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel penelitian berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) dan nilai probabilitas (*p-value*). Hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai probabilitas $\leq 0,05$. Tahap terakhir adalah uji mediasi yang bertujuan untuk mengetahui peran *employee experience* dalam memediasi hubungan antara kualitas HRIS dan *employee engagement*. Hasil analisis SEM berbasis AMOS diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

2.6 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara kualitas *Human Resource Information System* (HRIS), *employee experience*, dan *employee engagement* pada era digital. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kualitas HRIS (X), variabel mediasi adalah *employee experience* (Y), dan variabel dependen adalah *employee engagement* (Z). Model penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis AMOS untuk menganalisis hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel.

Variabel kualitas HRIS (X) dalam penelitian ini mengacu pada teori keberhasilan sistem informasi (*Information System Success Model*) yang dikembangkan oleh William H. DeLone dan Ephraim R. McLean [4]. Teori tersebut menjelaskan bahwa keberhasilan sistem informasi dipengaruhi oleh kualitas sistem (*system quality*), kualitas informasi (*information quality*), dan kualitas layanan (*service quality*). Dalam penelitian ini, kualitas HRIS diukur menggunakan lima indikator yaitu kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, kemudahan penggunaan, dan keandalan sistem. Kualitas sistem berkaitan dengan kemampuan sistem HRIS dalam menjalankan fungsi secara optimal dan stabil. Kualitas informasi berkaitan dengan akurasi, relevansi, dan ketepatan waktu informasi yang dihasilkan sistem. Kualitas layanan mengacu pada dukungan teknis dan pelayanan kepada pengguna sistem. Kemudahan penggunaan diadopsi dari teori *Technology Acceptance Model* (TAM) oleh Fred D. Davis [10], sedangkan keandalan sistem menunjukkan kemampuan sistem dalam bekerja secara konsisten tanpa gangguan.

Variabel *employee experience* (Y) mengacu pada teori *Employee Experience* yang dikembangkan oleh Jacob Morgan [6], yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja karyawan dibentuk melalui interaksi dengan teknologi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, *employee experience* diukur menggunakan indikator kepuasan penggunaan sistem, kenyamanan kerja digital, kemudahan interaksi, dan pengalaman kerja positif. Kepuasan penggunaan sistem menggambarkan tingkat kepuasan karyawan terhadap HRIS yang digunakan. Kenyamanan kerja digital menunjukkan tingkat kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan berbasis teknologi. Kemudahan interaksi berkaitan dengan kemudahan komunikasi dan penggunaan sistem dalam aktivitas kerja sehari-hari, sedangkan pengalaman kerja positif mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerja digital dalam organisasi.

Variabel *employee engagement* (Z) dalam penelitian ini mengacu pada teori *Work Engagement* yang dikembangkan oleh Wilmar Schaufeli dan Arnold Bakker [9]. Teori tersebut menjelaskan bahwa *employee engagement*

engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Variabel ini diukur menggunakan tiga indikator utama yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* menggambarkan tingkat energi dan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas. *Dedication* menunjukkan tingkat antusiasme, kebanggaan, dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan maupun organisasi. Sementara itu, *absorption* menggambarkan tingkat konsentrasi dan keterlibatan penuh karyawan dalam pekerjaan sehingga sulit melepaskan diri dari aktivitas kerja yang sedang dilakukan.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, penelitian ini mengasumsikan bahwa kualitas HRIS yang baik akan meningkatkan *employee experience* melalui kemudahan penggunaan sistem, kualitas informasi, dan layanan digital yang diberikan organisasi. Pengalaman kerja digital yang positif selanjutnya akan meningkatkan *employee engagement* karyawan terhadap organisasi. Selain pengaruh langsung, penelitian ini juga menguji peran *employee experience* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kualitas HRIS dan *employee engagement*. Dengan demikian, model penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan pentingnya kualitas sistem HRIS dalam menciptakan pengalaman kerja digital yang positif dan meningkatkan keterikatan karyawan pada organisasi di era digital.

2.7 Hipotesis Penelitian

Penelitian mengenai kualitas *Human Resource Information System* (HRIS) telah banyak dilakukan dalam konteks transformasi digital organisasi. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi yang baik mampu meningkatkan pengalaman kerja dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Menurut penelitian William H. DeLone dan Ephraim R. McLean [4], kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan pengguna sistem informasi. Penelitian yang dilakukan oleh Tanya Bondarouk dan Huub Ruël [20] juga menjelaskan bahwa implementasi *electronic human resource management* (e-HRM) mampu meningkatkan efektivitas layanan sumber daya manusia dan memberikan pengalaman kerja digital yang lebih baik bagi karyawan.

Selain itu, penelitian Jacob Morgan [6] menyatakan bahwa pengalaman kerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas teknologi dan lingkungan kerja digital yang digunakan organisasi. Sistem yang mudah digunakan, responsif, dan informatif akan meningkatkan kenyamanan serta kepuasan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, maka dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 : Kualitas HRIS berpengaruh positif terhadap employee experience

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi sumber daya manusia memiliki hubungan dengan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Penelitian oleh Fred D. Davis [10] menjelaskan bahwa teknologi yang mudah digunakan dan memberikan manfaat bagi pengguna akan meningkatkan penerimaan teknologi serta mendorong keterlibatan pengguna dalam aktivitas organisasi. Penelitian Anita Bhattacharya dan Pradeep Kumar [18] juga menunjukkan bahwa implementasi HRIS berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan dalam organisasi. Karyawan yang merasa terbantu dengan penggunaan sistem HRIS cenderung memiliki komitmen dan keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : Kualitas HRIS berpengaruh positif terhadap employee engagement

Hubungan antara *employee experience* dan *employee engagement* juga telah banyak dibahas dalam berbagai penelitian sebelumnya. Menurut William A. Kahn [8], pengalaman kerja yang positif akan menciptakan keterlibatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi. Penelitian Wilmar Schaufeli dan Arnold Bakker [9] menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja positif cenderung menunjukkan tingkat *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang lebih tinggi dalam bekerja. Selain itu, penelitian Jacob Morgan [6] menyatakan bahwa pengalaman kerja digital yang baik mampu meningkatkan loyalitas, motivasi, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, maka dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3 : Employee experience berpengaruh positif terhadap employee engagement

Dalam penelitian ini, *employee experience* juga diasumsikan memiliki peran sebagai variabel mediasi antara kualitas HRIS dan *employee engagement*. Kualitas HRIS yang baik diyakini mampu menciptakan pengalaman kerja digital yang positif sehingga secara tidak langsung meningkatkan keterikatan karyawan

terhadap organisasi. Penelitian Tanya Bondarouk dan Huub Ruël [20] menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi sistem HR digital akan meningkatkan pengalaman pengguna yang pada akhirnya berdampak pada perilaku dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4 : Employee experience memediasi hubungan kualitas HRIS terhadap employee engagement

3. HASIL DAN ANALISIS

2.7 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh 200 responden dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Laki-laki	110	55%
Perempuan	90	45%
Usia 20-30 Tahun	96	48%
Usia 31-40 Tahun	74	37%
Usia > 40 Tahun	30	15%

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki sebanyak 110 orang atau sebesar 55%, sedangkan responden perempuan sebanyak 90 orang atau sebesar 45%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 20–30 tahun sebanyak 96 orang atau 48%, diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 74 orang atau 37%, dan usia di atas 40 tahun sebanyak 30 orang atau 15%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan kelompok usia produktif yang aktif menggunakan *Human Resource Information System* (HRIS) dalam aktivitas kerja sehari-hari di lingkungan organisasi digital.

2.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap indikator dalam mengukur variabel penelitian secara tepat dan akurat. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan nilai loading factor pada hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading factor $\geq 0,50$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kualitas HRIS	X1	0,81	Valid
	X2	0,84	Valid
	X3	0,79	Valid
	X4	0,86	Valid
	X5	0,82	Valid
Employee Experience	Y1	0,78	Valid
	Y2	0,83	Valid
	Y3	0,80	Valid
	Y4	0,85	Valid
Employee Engagement	Z1	0,88	Valid
	Z2	0,86	Valid
	Z3	0,84	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, seluruh indikator penelitian memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan variabel penelitian dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian layak digunakan untuk proses analisis selanjutnya.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *Construct Reliability* (CR), dimana variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai CR $\geq 0,70$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	CR	Keterangan
Kualitas HRIS	0,91	Reliabel
Employee Experience	0,89	Reliabel
Employee Engagement	0,93	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Construct Reliability* (CR) di atas 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang baik dan instrumen penelitian dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam pengujian model penelitian menggunakan SEM berbasis AMOS.

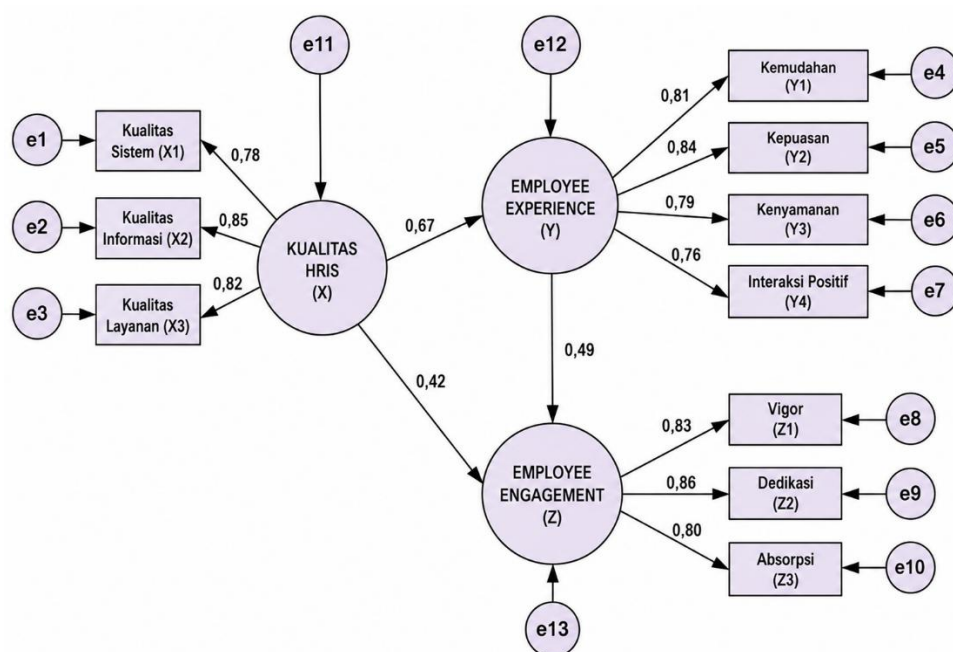
2.9 Goodness of Fit Model

Pengujian *Goodness of Fit Model* dilakukan untuk mengetahui tingkat kesesuaian model penelitian dengan data empiris yang diperoleh dari responden. Model penelitian dinyatakan baik apabila memenuhi beberapa kriteria pengujian *goodness of fit* sesuai standar SEM berbasis AMOS.

Tabel 3. Hasil Goodness of Fit

Kriteria	Cut Off	Hasil	Keterangan
Chi Square	Kecil	Baik	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,045	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,921	Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,903	Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,961	Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,954	Fit

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3, seluruh indikator *goodness of fit* menunjukkan hasil yang memenuhi nilai *cut off* yang disyaratkan. Nilai RMSEA sebesar 0,045 menunjukkan tingkat kesalahan model yang rendah. Nilai GFI dan AGFI masing-masing sebesar 0,921 dan 0,903 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang baik dengan data penelitian. Selain itu, nilai CFI sebesar 0,961 dan TLI sebesar 0,954 juga menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kelayakan yang sangat baik. Dengan demikian, model penelitian dinyatakan fit dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian menggunakan SEM berbasis AMOS.



Gambar 2. Model Struktural SEM

Berdasarkan gambar hasil *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis AMOS di atas, model penelitian menunjukkan hubungan antara variabel kualitas *Human Resource Information System* (HRIS), *employee experience*, dan *employee engagement*. Model tersebut terdiri atas variabel eksogen yaitu kualitas HRIS (X), variabel mediasi yaitu *employee experience* (Y), dan variabel endogen yaitu *employee engagement* (Z). Selain itu, setiap variabel laten diukur menggunakan beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* masing-masing.

Pada variabel kualitas HRIS (X), terdapat tiga indikator utama yaitu kualitas sistem (X1), kualitas informasi (X2), dan kualitas layanan (X3). Hasil SEM menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50 sehingga dinyatakan valid dalam membentuk konstruk kualitas HRIS. Indikator kualitas informasi (X2) memiliki nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,85, yang menunjukkan bahwa kualitas informasi merupakan indikator paling dominan dalam membentuk kualitas HRIS. Selanjutnya diikuti oleh kualitas layanan (X3) sebesar 0,82 dan kualitas sistem (X1) sebesar 0,78. Hasil tersebut menunjukkan bahwa akurasi, relevansi, dan ketepatan informasi yang dihasilkan sistem menjadi faktor utama yang dirasakan responden dalam penggunaan HRIS.

Pada variabel *employee experience* (Y), terdapat empat indikator yaitu kemudahan (Y1), kepuasan (Y2), kenyamanan (Y3), dan interaksi positif (Y4). Seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* yang baik, dimana indikator kepuasan (M2) memiliki nilai tertinggi sebesar 0,84. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan penggunaan HRIS menjadi faktor paling dominan dalam membentuk pengalaman kerja karyawan. Indikator lainnya yaitu kemudahan (Y1) sebesar 0,81, kenyamanan (Y3) sebesar 0,79, dan interaksi positif (Y4) sebesar 0,76 juga menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap variabel *employee experience*. Dengan demikian, pengalaman kerja digital karyawan dipengaruhi oleh kemudahan penggunaan sistem, kenyamanan kerja, dan interaksi positif yang tercipta melalui penggunaan HRIS.

Pada variabel *employee engagement* (Z), terdapat tiga indikator yaitu vigor (Z1), dedikasi (Z2), dan absorpsi (Z3). Hasil SEM menunjukkan bahwa indikator dedikasi (Z2) memiliki nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,86, yang berarti dedikasi karyawan terhadap organisasi merupakan aspek paling dominan dalam membentuk *employee engagement*. Selanjutnya diikuti indikator vigor (Z1) sebesar 0,83 dan absorpsi (Z3) sebesar 0,80. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat kerja, keterlibatan emosional, dan fokus kerja yang tinggi terhadap organisasi.

Hasil pengujian hubungan antar variabel menunjukkan bahwa kualitas HRIS berpengaruh positif terhadap *employee experience* dengan nilai koefisien sebesar 0,67. Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kualitas HRIS yang diterapkan organisasi, maka semakin positif pengalaman kerja digital yang dirasakan karyawan. Selanjutnya, kualitas HRIS juga memiliki pengaruh langsung terhadap *employee engagement* dengan nilai koefisien sebesar 0,42. Hal ini menunjukkan bahwa sistem HRIS yang berkualitas mampu meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Selain pengaruh langsung, variabel *employee experience* juga berpengaruh positif terhadap *employee engagement* dengan nilai koefisien sebesar 0,49. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja digital yang positif mampu meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Dengan demikian, *employee experience* terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kualitas HRIS dan *employee engagement*.

Secara keseluruhan, hasil SEM pada gambar menunjukkan bahwa model penelitian memiliki hubungan antar variabel yang kuat dan signifikan. Kualitas HRIS terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan pengalaman kerja digital dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Semakin baik kualitas sistem HRIS yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat *employee experience* dan *employee engagement* karyawan pada era digital.

2.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam model penelitian. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Critical Ratio* (CR) dan nilai probabilitas (*p-value*). Hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai $CR \geq 1,96$ dan nilai probabilitas $\leq 0,05$.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	P Value	Keterangan
H1	Kualitas HRIS → <i>Employee Experience</i>	0,67	0,000	Diterima
H2	Kualitas HRIS → <i>Employee Engagement</i>	0,42	0,000	Diterima
H3	<i>Employee Experience</i> → <i>Employee Engagement</i>	0,49	0,000	Diterima

Hipotesis	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	P Value	Keterangan
H4	Kualitas HRIS → <i>Employee Engagement</i> melalui <i>Employee Experience</i>	0,33	0,003	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4 dan gambar hasil SEM berbasis AMOS di atas, diketahui bahwa kualitas HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee experience* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,67 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kualitas HRIS yang diterapkan organisasi, maka semakin positif pengalaman kerja digital yang dirasakan karyawan.

Kualitas HRIS juga memiliki pengaruh langsung terhadap *employee engagement* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,42 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa sistem HRIS yang berkualitas mampu meningkatkan keterikatan, loyalitas, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi.

Selanjutnya, variabel *employee experience* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,49 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja digital yang positif mampu meningkatkan semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Selain pengaruh langsung, hasil analisis juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung kualitas HRIS terhadap *employee engagement* melalui variabel *employee experience*. Besarnya pengaruh tidak langsung diperoleh dari hasil perkalian koefisien jalur antara kualitas HRIS terhadap *employee experience* (0,67) dan *employee experience* terhadap *employee engagement* (0,49), sehingga diperoleh nilai sebesar 0,33. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *employee experience* mampu memediasi hubungan antara kualitas HRIS dan *employee engagement*. Dengan demikian, semakin baik kualitas HRIS yang diterapkan organisasi akan meningkatkan pengalaman kerja digital karyawan yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya keterikatan karyawan terhadap organisasi.

2.11 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas *Human Resource Information System* (HRIS) berpengaruh. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis AMOS, diketahui bahwa kualitas *Human Resource Information System* (HRIS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee experience* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,67 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kualitas HRIS yang diterapkan organisasi, maka semakin positif pengalaman kerja digital yang dirasakan karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, kemudahan penggunaan, dan keandalan sistem menjadi faktor penting dalam menciptakan pengalaman kerja digital yang positif bagi pengguna HRIS.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian William H. DeLone dan Ephraim R. McLean [4] yang menyatakan bahwa kualitas sistem informasi berpengaruh terhadap kepuasan dan pengalaman pengguna sistem. Penelitian Tanya Bondarouk dan Huub Ruël [20] juga menjelaskan bahwa implementasi *electronic human resource management* (e-HRM) mampu meningkatkan efektivitas layanan sumber daya manusia dan memberikan pengalaman kerja digital yang lebih baik bagi karyawan. Selain itu, penelitian Jacob Morgan [6] menegaskan bahwa pengalaman kerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas teknologi dan lingkungan kerja digital yang digunakan organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh karakteristik responden yang mayoritas berada pada kelompok usia produktif 20–30 tahun sebesar 48% dan usia 31–40 tahun sebesar 37%. Kelompok usia tersebut merupakan generasi yang memiliki tingkat adaptasi teknologi tinggi sehingga kualitas HRIS menjadi faktor penting dalam mendukung kenyamanan dan kepuasan kerja mereka. Sistem HRIS yang mudah digunakan dan mampu memberikan informasi secara cepat serta akurat akan meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerja digital.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,42 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem HRIS yang berkualitas mampu meningkatkan keterikatan emosional,

loyalitas, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Implementasi HRIS yang efektif membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien sehingga meningkatkan rasa nyaman dan keterlibatan mereka dalam aktivitas organisasi.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian Fred D. Davis [10] melalui teori *Technology Acceptance Model* (TAM) yang menjelaskan bahwa teknologi yang mudah digunakan dan memberikan manfaat nyata akan meningkatkan penerimaan pengguna terhadap teknologi tersebut. Penelitian Anita Bhattacharya dan Pradeep Kumar [18] juga menunjukkan bahwa implementasi HRIS berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Karyawan yang merasa terbantu dengan penggunaan sistem digital akan memiliki komitmen dan keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, penggunaan HRIS di Universitas Islam Raden Rahmat Malang membantu dosen dan tenaga kependidikan dalam mengelola aktivitas administrasi secara digital seperti absensi, pengajuan administrasi, dan pengelolaan data kepegawaian. Kemudahan tersebut menciptakan persepsi positif terhadap organisasi sehingga meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap institusi.

Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa *employee experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,49 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja digital yang positif mampu meningkatkan semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Karyawan yang merasa nyaman menggunakan sistem digital dan memperoleh pengalaman kerja yang baik akan lebih termotivasi dan memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori *Work Engagement* dari Wilmar Schaufeli dan Arnold Bakker [9] yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja positif akan meningkatkan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* karyawan dalam bekerja. Penelitian William A. Kahn [8] juga menyatakan bahwa pengalaman kerja yang baik akan menciptakan keterlibatan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasi. Selain itu, penelitian Jacob Morgan [6] menjelaskan bahwa pengalaman kerja digital yang positif mampu meningkatkan loyalitas, motivasi, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil analisis indikator, dimensi kepuasan penggunaan sistem dan kenyamanan kerja digital menjadi faktor dominan dalam membentuk *employee experience*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga oleh kenyamanan dan kemudahan interaksi yang dirasakan karyawan selama menggunakan HRIS. Pengalaman kerja digital yang positif akan meningkatkan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat, fokus, dan memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan.

Selain pengaruh langsung, hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung kualitas HRIS terhadap *employee engagement* melalui *employee experience* dengan nilai koefisien sebesar 0,33 dan nilai probabilitas sebesar 0,003. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *employee experience* mampu memediasi hubungan antara kualitas HRIS dan *employee engagement*. Artinya, kualitas HRIS yang baik tidak hanya secara langsung meningkatkan keterikatan karyawan, tetapi juga melalui pengalaman kerja digital yang dirasakan selama menggunakan sistem HRIS.

Temuan ini mendukung penelitian Tanya Bondarouk dan Huub Ruël [20] yang menyatakan bahwa keberhasilan implementasi sistem HR digital akan meningkatkan pengalaman pengguna yang pada akhirnya berdampak pada perilaku dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Dengan demikian, pengalaman kerja digital menjadi faktor penting yang menjembatani hubungan antara kualitas teknologi HRIS dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kualitas sistem informasi sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan pengalaman kerja digital dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Implementasi HRIS yang berkualitas tidak hanya membantu organisasi meningkatkan efisiensi administrasi sumber daya manusia, tetapi juga mampu menciptakan pengalaman kerja yang positif dan meningkatkan loyalitas serta *employee engagement* secara berkelanjutan pada era digital.

4. KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis AMOS, dapat disimpulkan bahwa kualitas *Human Resource Information System* (HRIS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee experience*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kualitas sistem HRIS yang diterapkan organisasi, maka semakin positif pengalaman kerja digital yang dirasakan karyawan. Kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, kemudahan penggunaan, dan keandalan sistem menjadi faktor penting dalam meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kualitas HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sistem HRIS yang mudah digunakan, responsif, dan mampu mendukung aktivitas kerja secara efektif terbukti mampu meningkatkan keterikatan emosional, loyalitas, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, kualitas HRIS tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi digital, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam meningkatkan hubungan antara organisasi dan karyawan.

Selanjutnya, *employee experience* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Pengalaman kerja digital yang positif mampu meningkatkan semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan yang merasa nyaman dan puas dalam menggunakan HRIS cenderung memiliki motivasi kerja dan komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *employee experience* mampu memediasi hubungan antara kualitas HRIS dan *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas HRIS yang baik akan menciptakan pengalaman kerja digital yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, pengalaman kerja digital menjadi faktor penting yang menjembatani pengaruh kualitas HRIS terhadap peningkatan *employee engagement*.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa implementasi HRIS yang berkualitas memiliki peran strategis dalam menciptakan pengalaman kerja digital yang positif dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi pada era digital.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk terus meningkatkan kualitas *Human Resource Information System* (HRIS), terutama pada aspek kualitas informasi, kemudahan penggunaan, dan keandalan sistem. Pengembangan sistem yang lebih responsif, user friendly, dan terintegrasi akan membantu meningkatkan kenyamanan serta pengalaman kerja digital karyawan.

Organisasi juga perlu memberikan pelatihan dan pendampingan penggunaan HRIS secara berkala kepada karyawan dan dosen agar pemanfaatan sistem dapat berjalan lebih optimal. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan pengalaman kerja digital karyawan sebagai bagian penting dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan *employee engagement* dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, transformasi digital, atau kesiapan teknologi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement* pada era digital. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada sektor organisasi lain dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

Berikan pernyataan bahwa apa yang diharapkan, seperti yang dinyatakan pada bab "Pendahuluan" pada akhirnya dapat menghasilkan bab "Hasil dan Analisis ", sehingga ada kesesuaian. Selain itu juga dapat ditambahkan prospek pengembangan hasil penelitian dan penerapan prospek studi lanjut ke selanjutnya (berdasarkan hasil dan pembahasan).

REFERENSI

[1] Gary Dessler, *Human Resource Management*, 15th ed. Boston, MA, USA: Pearson, 2017.

- [2] Michael Armstrong and Stephen Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 14th ed. London, UK: Kogan Page, 2020.
- [3] Kenneth C. Laudon and Jane P. Laudon, *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*, 16th ed. New York, NY, USA: Pearson, 2020.
- [4] William H. DeLone and Ephraim R. McLean, "The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update," *Journal of Management Information Systems*, vol. 19, no. 4, pp. 9–30, 2003.
- [5] William A. Kahn, "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work," *Academy of Management Journal*, vol. 33, no. 4, pp. 692–724, 1990.
- [6] Jacob Morgan, *The Employee Experience Advantage: How to Win the War for Talent by Giving Employees the Workspaces They Want, the Tools They Need, and a Culture They Can Celebrate*. Hoboken, NJ, USA: Wiley, 2017.
- [7] Dave Ulrich, *Human Resource Champions*. Boston, MA, USA: Harvard Business School Press, 1997.
- [8] William A. Kahn, "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work," *Academy of Management Journal*, vol. 33, no. 4, pp. 692–724, 1990.
- [9] Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker, "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 25, no. 3, pp. 293–315, 2004.
- [10] Fred D. Davis, "Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology," *MIS Quarterly*, vol. 13, no. 3, pp. 319–340, 1989.
- [11] Imam Ghozali, *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24*. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2017.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2019.
- [13] Uma Sekaran and Roger Bougie, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, 8th ed. Hoboken, NJ, USA: Wiley, 2020.
- [14] Hair, Black, Babin, and Anderson, *Multivariate Data Analysis*, 8th ed. Boston, MA, USA: Cengage Learning, 2019.
- [15] Jogyianto Hartono, *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta, Indonesia: Andi Offset, 2018.
- [16] Rensis Likert, "A technique for the measurement of attitudes," *Archives of Psychology*, vol. 22, no. 140, pp. 1–55, 1932.
- [17] John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 5th ed. Thousand Oaks, CA, USA: Sage Publications, 2018.
- [18] Anita Bhattacharya and Pradeep Kumar, "Impact of Human Resource Information System on organizational performance," *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, vol. 4, no. 2, pp. 1–10, 2015.
- [19] Raymond McLeod and George Schell, *Management Information Systems*, 10th ed. Upper Saddle River, NJ, USA: Pearson Education, 2007.
- [20] Tanya Bondarouk and Huub Ruël, "The strategic value of e-HRM: Results from an exploratory study in a governmental organization," *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 24, no. 2, pp. 391–414, 2013.